

**PENERAPAN *HUMAN RESOURCE INFORMATION*
SYSTEM DALAM PROSES PEREKRUTAN KARYAWAN
PADA PT SEMEN GRESIK Tbk**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI**



DIAJUKAN OLEH

**DIAH KOES INDARTI
No. Pokok : 040023479 / E**

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**PENERAPAN *HUMAN RESOURCE INFORMATION*
SYSTEM DALAM PROSES PEREKRUTAN KARYAWAN
PADA PT SEMEN GRESIK Tbk**

DIAJUKAN OLEH :

DIAH KOES INDARTI

NO. Pokok : 040023479 / E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,



Dr. Debby Ratna Daniel, SE., Ak.
NIP. 131 287 544

TANGGAL 18 - 03 - 2009

KETUA PROGRAM STUDI



Drs. M. Suyunus, MAFIS. Ak.
NIP. 131. 287 542

TANGGAL 18 - 03 - 2009

Surabaya.....³.....10 April 1992.....

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing

Dr. rer. Pol. Debby Ratna Daniel, SE. Ak

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu proses perekrutan sumber daya manusia dilakukan secara efisien agar diperoleh karyawan yang potensial dan yang kemampuannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penerapan *Human Resource information System* dalam proses perekrutan karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan model HRIS dari Mcleod yang terdiri dari subsistem *input* (Sistem informasi akuntansi, Subsistem penelitian sumber daya manusia, subsistem intelijen sumber daya manusia) yang dimasukkan dalam *Database* dan diolah menjadi subsistem *output* sehingga dapat memberikan dukungan dari sudut pandang sumber daya manusia yaitu menyediakan data dan informasi bagi penentuan perekrutan karyawan.

Dari hasil analisis *Human Resource information System* diyakini dapat membantu manajemen PT. Semen Gresik (persero) Tbk untuk memilih karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penyusunan *Database* HRIS digunakan untuk mengumpulkan dan menyimpan data calon karyawan dan karyawan sehingga memudahkan dalam proses perekrutan karyawan. PT. Semen Gresik (persero) Tbk dalam proses perekrutan karyawannya menggunakan beberapa tahapan yang didasarkan dari hasil: seleksi surat lamaran, wawancara, seleksi pengetahuan, kesehatan dan psikotes. Dari beberapa seleksi tersebut digunakan untuk menentukan pelamar yang akan diterima sebagai karyawan dengan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan.

Penyusunan *Database* HRIS diharapkan dapat digunakan untuk menyimpan data calon karyawan dan karyawan, sehingga pihak manajemen dapat memonitor perkembangan sumber daya manusianya, baik yang di kantor Pusat maupun yang di kantor Cabang, dan menggunakannya pada waktu proses perekrutan dan mutasi karyawan.